

TEMA: NIVELACIÓN SALARIAL- La naturaleza propia de la suplencia implica que está supeditada a la ausencia temporal o accidental del Gerente por lo que la persona que tiene tal condición no tiene porqué dedicarse por entero a este fin. /

HECHOS: Se solicita condenar a la demandada a pagar a la actora el reajuste del salario entre el 3 de febrero de 2018 hasta el 13 de mayo de 2019, teniendo como base el establecido para el cargo de Gerente y/o representante legal; reajuste de prestaciones sociales, de la indemnización por despido sin justa causa y de los aportes al sistema de seguridad social en salud y pensiones; sanción establecida en el artículo 65 del CST; indexación de las codenas; costas procesales. El Juzgado Doce Laboral del Circuito de Medellín, declaró fundada la excepción de cobro de lo no debido propuesta por la demandada, absolviéndola de todas y cada una de las pretensiones. El problema jurídico se centra en establecer si se encuentra ajustada a derecho la Sentencia de Primera Instancia, mediante la cual se absolvió a la demandada de todas las pretensiones; analizándose si hay lugar a la nivelación salarial con el consecuente reajuste y pago de los conceptos deprecados en la demanda.

TESIS: La nivelación salarial tiene fundamento Constitucional en los artículos 13 y 53 que consagran, respectivamente, el derecho fundamental a la igualdad, sin lugar a discriminaciones por razones de sexo, raza, origen nacional o familiar, lengua, religión, opinión política o filosófica y del derecho a la igualdad de oportunidades para los trabajadores, remuneración mínima, vital y móvil proporcional a la cantidad y calidad trabajo.(...)Por su parte el artículo 143 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por el artículo 7 de la Ley 1496 de 2011, regula el principio a trabajo igual salario igual, precisando que todo trato diferenciado en materia salarial o de remuneración, se presumirá injustificado hasta tanto el empleador demuestre factores objetivos de diferenciación.(...)Este principio de igualdad salarial no es absoluto, porque en ocasiones se presentan situaciones que justifican una remuneración diferente, para trabajadores que desempeñan unas mismas funciones, en el mismo lugar y con la misma intensidad horaria, pues conforme al artículo 53 de la Constitución Política, la remuneración debe ser “proporcional a la cantidad y calidad del trabajo”.(...)Factores cuantitativos y cualitativos que no contradicen el principio de la igualdad, así lo precisó la H. Corte Constitucional en la Sentencia C-71 de 1993 en la que indicó: “...no hay que confundir la igualdad con el igualitarismo y el derecho a la igualdad implica hacer diferencias donde éticamente se justifiquen. Luego, si objetivamente un trabajador produce más y mejor que sus compañeros es justo que la retribución sea mayor...”(...)En el asunto bajo estudio, nos encontramos con que: El 1° de febrero de 2018, la señora Lina María Restrepo Palacio suscribió un contrato de trabajo a término indefinido con la Cooperativa Afroamericana para desempeñar el cargo de Directora Comercial, pactándose un salario básico de \$3.000.000 (...); en reunión extraordinaria del Consejo de Administración llevada a cabo del 3 de febrero de 2018, fue designada como Representante Legal Suplente.(...)Teniendo en cuenta que lo pretendido por la parte actora es que se le reconozca y pague la remuneración correspondiente al cargo de Representante Legal -la cual para el para año 2018 era de \$4.088.070, según las colillas de pago de la señora Liddy Dorehy Bonilla de los meses de marzo y abril (...)-, le corresponde demostrar que entre las labores que pudo haber desplegado como representante legal suplente y las de realizaba la representante legal principal existieron iguales condiciones de eficiencia, responsabilidad, jornada, calidad y similares funciones.(...)Por lo anterior, es importante resaltar que para que se pudiese igualar al representante legal principal no bastaba con dar respuesta ocasionalmente a requerimientos de diferentes autoridades, sino que debió acreditar el ejercicio de otras funciones estatutarias tales como por ejemplo proponer políticas administrativas al Consejo de Administración, aplicar sanciones disciplinarias o coordinar, vigilar y contratar personal, entre

otras, pero no está demostrado que hubiese desplegado gestiones de tal naturaleza.(...)Conclusión a la que también se llega luego de analizar las declaraciones rendidas en la Audiencia de Trámite y Juzgamiento de las cuales se extrae que, si bien la demandante fue designada como representante legal suplente, durante todo el tiempo que estuvo ligada a la compañía el que cargo ejerció principalmente fue el de Directora Comercial.(...)La naturaleza propia de la suplencia implica que está supeditada a la ausencia temporal o accidental del Gerente como así lo establece el artículo 75 de los estatutos de la Cooperativa, por lo que la persona que tiene tal condición no tiene porqué dedicarse por entero a este fin, justamente el caso de la demandante, quien aparte de ejercer como representante legal suplente, cumplía al mismo tiempo las labores de Directora Comercial para las cuales fue contratada; por ello, al no estar demostrado que entre el 3 de febrero de 2018 y el 13 de mayo de 2019 – u otro periodo de tiempo- la actora hubiese desplegado las actividades propias del Gerente o representante legal principal; en iguales condiciones de eficiencia, responsabilidad, jornada y calidad, no se encuentran motivos que justifiquen el reajuste o nivelación salarial que deprecia, tal como concluyó la a quo.

MP: MARÍA EUGENIA GÓMEZ VELÁSQUEZ

FECHA: 16/12/2024

PROVIDENCIA: SENTENCIA



REPÚBLICA DE COLOMBIA
Rama Judicial del Poder Público



TRIBUNAL SUPERIOR
Medellín

SALA CUARTA DE DECISIÓN LABORAL

Medellín, dieciséis (16) de diciembre de dos mil veinticuatro (2024)

SENTENCIA

Proceso : Ordinario de Segunda Instancia
Demandante : **LINA MARÍA RESTREPO PALACIO**
Demandado : **COOPERATIVA ESPECIALIZADA DE AHORRO Y CRÉDITO AFROAMERICANA - AFROAMERICANA**
Radicado : **05001 31 05 012 2019 00732 01**
Providencia : Sentencia
Temas y Subtemas : Laboral individual – Nivelación salarial por desempeño de funciones en otro cargo -
Decisión : Confirma Sentencia absolutoria de Primera Instancia
Sentencia N° : 294

En la fecha antes anotada el **TRIBUNAL SUPERIOR DE MEDELLÍN, SALA CUARTA DE DECISIÓN LABORAL**, conformada por los Magistrados **CARLOS ALBERTO LEBRÚN MORALES, VÍCTOR HUGO ORJUELA GUERRERO y MARÍA EUGENIA GÓMEZ VELÁSQUEZ**, como ponente, previa deliberación, adoptó el proyecto presentado, que se traduce en la siguiente decisión¹:

ANTECEDENTES

¹ De conformidad con lo establecido en la Ley 2213 del 13 de junio de 2022 “...Por medio de la cual se establece la vigencia permanente del decreto legislativo 806 de 2020 y se adoptan medidas para implementar las tecnologías de la información y las comunicaciones en las actuaciones judiciales, agilizar los procesos judiciales y flexibilizar la atención a los usuarios del servicio de justicia y se dictan otras disposiciones...”, que modificó el trámite en los procesos de la jurisdicción Laboral.

Pretensiones:

Se **solicita condenar a la demandada a pagar a la actora el reajuste del salario entre el 3 de febrero de 2018 hasta el 13 de mayo de 2019, teniendo como base el establecido para el cargo de Gerente y/o representante legal;** reajuste de prestaciones sociales, de la indemnización por despido sin justa causa y de los aportes al sistema de seguridad social en salud y pensiones; sanción establecida en el artículo 65 del CST; indexación de las codenas; costas procesales.

Hechos relevantes de la demanda:

Afirma la actora, que **el 1° de febrero de 2018 suscribió con la demandada un contrato de trabajo a término indefinido para desempeñarse como Directora Comercial** en la sucursal de Medellín **con un salario básico mensual de \$3.000.000; el 3 de febrero de 2018 fue designada por el Consejo Administrativo de la Cooperativa en el cargo de Gerente y/o Representante Legal Suplente;** el 16 de marzo de 2018 la Superintendencia de Economía Solidaria autorizó a la demandante como gerente suplente y el 28 de marzo del mismo año se registró ante la Cámara de Comercio del Chocó dicha designación; en Acta del 13 de abril de 2018, la señora Liddy Dorehy Bonilla Martínez solicitó la inscripción de su renuncia al cargo de Gerente y Representante Legal Principal, fecha para la cual, devengaba un salario de \$4.088.070 mensuales; **ente el 3 de febrero de 2018 y el 13 de mayo de 2019, la demandante cumplió las funciones establecidas en los estatutos para el representante legal, sin embargo, continuó devengando \$3.000.000 mensuales;** el 13 de mayo de 2019 la señora Gladys

Elena Gómez Urrea, Presidenta del Consejo Administrativo, le notificó la terminación unilateral del contrato de trabajo a término indefinido para el cargo de Directora Comercial así como el de Gerente Encargada y Representación Legal Suplente; **las prestaciones sociales y la indemnización por despido sin justa causa, le fueron liquidadas con base en el salario pactado para desempeñarse como Directora Comercial si tener en cuenta la diferencia con el salario del Gerente y Representante Legal.**

Respuesta a la demanda:

La **Cooperativa Especializada de Ahorro y Crédito Afroamericana**, mediante apoderada, expuso que **el cargo desempeñado por la actora durante la relación laboral fue el de Directora Comercial**; es cierto que **fue designada como Representante Legal Suplente, conociendo que tal asignación no modificaba las funciones para las cuales fue contratada ni el salario devengado**; la demandante cumplía las funciones de Directora Comercial, pudiendo actuar como Representante Legal Suplente en las ausencias de la Gerente General, sin que ello afectara el desempeño del cargo para el cual fue contratada. Se opuso a las pretensiones de la demanda, formulando en su defensa las excepciones que denominó cobro de lo no debido, mala fe de la demandante, buena fe de la parte demandada.

Sentencia de Primera Instancia:

El Juzgado Doce Laboral del Circuito de Medellín, declaró fundada la excepción de cobro de lo no debido propuesta por la demandada, absolviéndola de todas y cada

una de las pretensiones. Condenó en costas a la parte actora, fijando como agencias en derecho la suma de \$580.000.

Para arribar a la anterior decisión, **indicó la a quo**, en términos generales, que **analizada la prueba, si bien es evidente que la demandante fungió como Representante Legal Suplente, lo hizo de forma ocasional en ausencia de la Principal en ocasiones concretas**, como cuando dio respuesta a oficio emitido por el Juzgado Primero Municipal de Istmina el 9 de octubre de 2018, a una petición del 23 de octubre de 2018 y a una a tutela contra la Cooperativa el 28 de febrero de 2019. Conforme a la prueba testimonial, **la demandante no cumplió como Suplente otras labores más allá de firmar comunicaciones o requerimientos, sin cambiar las que tenía como Directora Comercial y sin cumplir las funciones del Gerente contempladas en los estatutos; no demostró que desarrollara las mismas funciones del Gerente con la misma intensidad horaria, similares responsabilidades e igual eficiencia que la del representante legal principal para se le pudiese nivelar salarialmente.**

No se interpusieron recursos contra la Sentencia.

Alegatos de conclusión:

Vencido el término para presentar alegatos en Segunda Instancia, las partes no se pronunciaron.

Agotado el trámite procesal correspondiente a este tipo de procesos y sin que se aprecie causal alguna de nulidad que invalide la actuación, se procede a resolver el asunto de fondo, previas las siguientes,

CONSIDERACIONES

Se conocerá la Sentencia de Primera Instancia en el grado jurisdiccional de **Consulta** en favor del demandante, de conformidad con lo establecido en el artículo 69 del Código Procesal del Trabajo y la Seguridad Social.

Conflicto jurídico:

El asunto a dirimir, radica en verificar si se encuentra ajustada a derecho la Sentencia de Primera Instancia, mediante la cual se absolvió a la demandada de todas las pretensiones; analizándose si hay lugar a la nivelación salarial con el consecuente reajuste y pago de los conceptos deprecados en la demanda.

Encontrando esta Sala de Decisión Laboral procedente confirmar la Sentencia de Primera Instancia, por las siguientes razones:

La nivelación salarial tiene fundamento Constitucional en los artículos 13 y 53 que consagran, respectivamente, el derecho fundamental a la igualdad, sin lugar a discriminaciones por razones de sexo, raza, origen nacional o familiar, lengua, religión, opinión política o filosófica y del derecho a la igualdad de

oportunidades para los trabajadores, remuneración mínima, vital y móvil proporcional a la cantidad y calidad trabajo.

Por su parte el artículo 143 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por el artículo 7 de la Ley 1496 de 2011, regula el principio a trabajo igual salario igual, precisando que todo trato diferenciado en materia salarial o de remuneración, se presumirá injustificado hasta tanto el empleador demuestre factores objetivos de diferenciación².

Este principio de igualdad salarial no es absoluto, porque en ocasiones se presentan situaciones que justifican una remuneración diferente, para trabajadores que desempeñan unas mismas funciones, en el mismo lugar y con la misma intensidad horaria, pues conforme al artículo 53 de la Constitución Política, la remuneración debe ser “*proporcional a la cantidad y calidad del trabajo*”.

Factores cuantitativos y cualitativos que no contradicen el principio de la igualdad, así lo precisó la H. Corte Constitucional en la Sentencia C-71 de 1993 en la que indicó: “**...no hay que confundir la igualdad con el igualitarismo y el derecho a la igualdad implica hacer diferencias donde éticamente se justifiquen.** Luego, si objetivamente un trabajador produce más y mejor que sus compañeros es justo que la retribución sea mayor...” (Negrillas fuera de texto).

A su vez, la H. Corte Suprema de Justicia Sala de Casación Laboral, en la Sentencia SL 1174 del 9 de febrero de

² ARTICULO 143. A TRABAJO DE IGUAL VALOR, SALARIO IGUAL. <Artículo modificado por el artículo 7 de la Ley 1496 de 2011. El nuevo texto es el siguiente:>

1. A trabajo igual desempeñado en puesto, jornada y condiciones de eficiencia también iguales, debe corresponder salario igual, comprendiendo en este todos los elementos a que se refiere el artículo 127.
2. No pueden establecerse diferencias en el salario por razones de edad, género, sexo nacionalidad, raza, religión, opinión política o actividades sindicales.
3. Todo trato diferenciado en materia salarial o de remuneración, se presumirá injustificado hasta tanto el empleador demuestre factores objetivos de diferenciación.

2022, Radicado 84079, sobre el tema de nivelación salarial, señaló: “...**es legítimo que existan diferencias en la remuneración de los trabajadores siempre y cuando estén fundadas en razones objetivas, tales como capacidad profesional o técnica, antigüedad, experiencia en la labor, cargas familiares o de rendimiento en la obra...**” (Negrillas fuera del texto).

En lo relativo a la carga de la prueba, el artículo 143 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por el artículo 7° de la Ley 1496 de 2011 exige, en principio, a la parte actora acreditar la existencia de otra persona que desarrollara idéntico cargo con similares funciones y equivalencia de jornada de trabajo, rendimiento y eficiencia, de donde se colija el trato diferenciado; precisándose por la H. Corte Suprema de Justicia Sala de Casación Laboral, que la nivelación salarial opera de dos formas distintas:

“...i) Si la diferencia de salarios, surge a raíz del desconocimiento de la equivalencia en las condiciones de eficiencia, mediante comparación con el servicio que preste otro trabajador, mejor remunerado, le incumbe al actor, la carga de acreditar, no sólo la existencia de un mismo cargo, sino que se desempeñaba en iguales condiciones de eficiencia, responsabilidad, jornada, calidad y además, se desarrollaba bajo similares funciones.

ii) Cuando se invoca la existencia de un escalafón que fija salarios para determinado cargo, evento en el cual bastará probar el desempeño en las circunstancias exigidas en la tabla salarial sin que sea indispensable la prueba de las condiciones de eficiencia laboral...” (Sentencias SL 737 del 2 de marzo de 2021, Radicado 76102 y la SL 3094 del 14 de julio de 2021, Radicado 80430, entre otras).

En el asunto bajo estudio, nos encontramos con que:

El 1° de febrero de 2018, La señora Lina María Restrepo Palacio suscribió un contrato de trabajo a término

indefinido con la Cooperativa Afroamericana para desempeñar el cargo de Directora Comercial, pactándose un salario básico de \$3.000.000 (folios 20 a 22 archivo 02 C01); **en reunión extraordinaria del Consejo de Administración llevada a cabo del 3 de febrero de 2018, fue designada como Representante Legal Suplente** (folios 53 y 54 archivo 12 C01); **nombramiento que fue autorizado la Superintendencia de la Economía Solidaria mediante comunicado del 16 de marzo de 2018** donde indicó que con el mismo se entendía surtida la diligencia de posesión (archivos 25 y 26 archivo 02 C01). **El 13 de mayo de 2019, la actora fue despedida y separada de sus funciones como representante legal suplente** tal como se observa en la carta de dicha fecha suscrita por la Presidenta del Consejo de Administración informándosele que *“...se ha decidido dar por terminado de forma unilateral al cargo de Directora Comercial, Gerente Encargada y Representante Legal suplente; a partir del 13 de mayo de 2019, de conformidad con lo estipulado en el artículo 64 del C.S.T...”* (folio 60 archivo 02 C01).

Teniendo en cuenta que lo pretendido por la parte actora es que se le reconozca y pague la remuneración correspondiente al cargo de Representante Legal -la cual para el para año 2018 era de \$4.088.070, según las colillas de pago de la señora Liddy Dorehy Bonilla de los meses de marzo y abril (folios 48 a 52 archivo 02 C01)-, **le corresponde demostrar que entre las labores que pudo haber desplegado como representante legal suplente y las de realizaba la representante legal principal existieron iguales condiciones de eficiencia, responsabilidad, jornada, calidad y similares funciones.**

Observándose de entrada que en ningún momento estuvo dedicada de manera exclusiva a ejercer las labores de representación legal de la Cooperativa, no solo por su condición de suplente, sino porque siempre estuvo vigente el cargo de Directora Comercial para el cual fue inicialmente contratada. En su rol de representante legal suplente, entre el año 2018 y 2019 ejerció actos propios del cargo, como por ejemplo dar respuesta a un oficio remitido por el Juzgado Primero Promiscuo Municipal de Istmina Chocó (folios 74 y 75 archivo 02 C01), resolver una petición de reintegro presentada por una ex trabajadora (folio 106 archivo 02 C01), pronunciarse frente a una acción de tutela tramitada en el Juzgado Segundo Penal Municipal Para Adolescentes con Función de Control de Garantías de Quibdó (folios 111 a 118 106 archivo 02 C01) y que fue a ella a quien en varias ocasiones se le dirigieron comunicados en calidad de representante legal, por parte de diferentes entidades como Confecoop Antioquia, la Superintendencia de Economía Solidaria, el Banco Cooperativo Coopcentral o Fogacoop; no obstante, las anteriores actuaciones son insuficientes para acreditar que se hubiese desempeñado en iguales condiciones de eficiencia, responsabilidad, jornada y calidad de funciones que recaen sobre el representante legal principal, las cuales, conforme a los Estatutos de la Cooperativa son las siguientes (folios 47 y 48 archivo 12 C01):

ARTÍCULO 74. Funciones del Gerente. Son funciones del Gerente:

- a) Proponer al Consejo de Administración para su análisis y decisión las políticas administrativas para la Cooperativa, los programas de desarrollo de mediano y corto plazo, los proyectos y presupuestos anuales
- b) Dirigir y supervisar conforme a la ley Cooperativa, el Estatuto y los reglamentos, bajo la dirección de la Asamblea y el Consejo de Administración, el funcionamiento de la Cooperativa, la prestación de los servicios, el desarrollo de los programas y cuidar que las operaciones se realicen oportunamente.
- c) Velar porque los bienes y valores de la Cooperativa se hallen adecuadamente protegidos y porque la contabilidad se encuentre al día y de conformidad con las disposiciones legales y estatutarias.
- d) Ordenar los gastos ordinarios y extraordinarios de acuerdo con el presupuesto aprobado por Consejo o las facultades especiales que para el efecto se le otorgue cuando se haga necesario.
- e) Celebrar operaciones activas y pasivas no superiores a doscientos (200) salarios mínimos mensuales legales vigentes aproximados a la cifra de mil más cercana.
- f) Dar el visto bueno, en primera instancia al ingreso de nuevos asociados, además de presentar el informe respectivo al consejo para su ratificación.
- g) Dirigir las relaciones públicas de la Cooperativa, en especial con las organizaciones del movimiento Cooperativo.
- h) Ejercer por sí mismo o mediante apoderado especial la representación judicial y extrajudicial.
- i) Aplicar las sanciones disciplinarias que le correspondan como máximo director ejecutivo y las que expresamente le determinen los reglamentos.
- j) Velar porque los asociados reciban información oportuna sobre los servicios y demás asuntos de interés de la cooperativa.
- k) Presentar al Consejo de Administración un informe mensual y los informes generales y periódicos o particulares que se soliciten sobre actividades desarrolladas, la situación general de la Entidad y las demás que tengan relación con la marcha y proyección de la Cooperativa.
- l) Conjuntamente con los empleados elaborar los planes anuales y los programas de desarrollo general para la Cooperativa y una vez aprobado por el Consejo de Administración, dirigir conjuntamente con ellos su ejecución y evaluación.
- m) Nombrar y remover a los empleados de la Entidad, de acuerdo con las normas Legales.
- n) Dirigir, coordinar, vigilar y contratar personal de la organización para la ejecución de las funciones administrativas, técnicas y comerciales además de la organización de los programas de la misma.
- o) Ejecutar y controlar el presupuesto de la Entidad aprobado por el Consejo de Administración.

- p) Dirigir, coordinar y controlar la ejecución de las políticas de compra, suministros y servicios generales.
- q) Realizar la apertura de las cuentas bancarias, previa autorización del Consejo de Administración.
- r) Todas aquellas funciones legales, Estatutarias y las designadas por el Consejo de Administración.

PARÁGRAFO I. El Gerente podrá delegar algunas de las funciones, propias de su cargo, sin contravenir los Estatutos y los reglamentos, no obstante su responsabilidad será indelegable.

ARTÍCULO 75. Representante legal Suplente. En las ausencias temporales o accidentales del gerente, éste será reemplazado por el Representante legal suplente nombrado de manera permanente por el Consejo de Administración quién a su vez será posesionado por el ente de supervisión. El Representante legal suplente deberá acreditar los mismos requisitos para ser Gerente.

Por lo anterior, es importante resaltar que **para que se pudiese igualar al representante legal principal no bastaba con dar respuesta ocasionalmente a requerimientos de diferentes autoridades, sino que debió acreditar el ejercicio de otras funciones estatutarias** tales como por ejemplo proponer políticas administrativas al Consejo de Administración, aplicar sanciones disciplinarias o coordinar, vigilar y contratar personal,

entre otras, pero no está demostrado que hubiese desplegado gestiones de tal naturaleza.

Conclusión a la que también se llega luego de analizar las declaraciones rendidas en la Audiencia de Trámite y Juzgamiento de las cuales se extrae que, si bien la demandante fue designada como representante legal suplente, durante todo el tiempo que estuvo ligada a la compañía el que cargo ejerció principalmente fue el de Directora Comercial; veamos:

El representante legal que concurrió a la diligencia, señor Carlos Mario Montes García, manifestó que entre febrero de 2018 y enero de 2019 las personas que ejercieron el cargo de Gerente fueron Liddy Bonilla y Adriana Mazo y que entre el 28 de enero de 2019 y el 30 de abril de 2019 la Cooperativa no tuvo un representante nombrado por lo que ejercía como tal la Suplente Lina María Restrepo Palacio; manifestaciones que no conllevan a ninguna confesión más allá de admitirse que la demandante fungió como representante legal suplente.

El testigo de la parte demandada señor Neven Darío Monsalve Herrera, quien se desempeña como Administrador de Riesgos de la Cooperativa Afroamericana, señaló que la actora siempre se desempeñó como Directora Comercial, cargo que se creó para ella directamente; según el declarante, la señora Restrepo Palacio tuvo un encargo alrededor de un año como representante legal suplente, pero cuando ella se postuló, *se le dijo que no se le generaría ninguna adición económica puesto que lo único que hacía era la representación ante una firma contable, ante los entes de control, mientras salió la doctora Liddy e ingresó la*

doctora Adriana Mazo a relevar el cargo de Gerente Principal; al preguntársele sobre otras funciones desempeñadas por la actora como Suplente, insiste en que de ella siempre estuvo encaminada a la dirección comercial y aunque firmaba los reportes del área contable y era la cabeza o imagen de la empresa, las decisiones eran tomadas con el Consejo de Administración.

El declarante Guillermo Alirio Gaviria Zapata, citado igualmente por la parte accionada, quien ejerce el cargo de revisor fiscal de la Cooperativa, manifestó que la representación legal, antes de que contrataran a Adriana Mazo, estuvo a Cargo de Liddy Bonilla; al igual que el testigo anterior, indica que cuando la señora Lina María fue designada como Suplente, siguió siendo directora comercial exponiendo en este punto que *Lina cuando fue suplente seguía como directora comercial y lo que hacía era que cuando se requería firmaba unos documentos como suplente pero no habían otras funciones; de hecho era el Consejo de Administración el que operaba todas las funciones de gerencia o administración, a ella la requerían era para atender firmas fundamentalmente ante la superintendencia.*

La naturaleza propia de la suplencia implica que está supeditada a la ausencia temporal o accidental del Gerente como así lo establece el artículo 75 de los estatutos de la Cooperativa, por lo que la persona que tiene tal condición no tiene porqué dedicarse por entero a este fin, justamente el caso de la demandante, quien aparte de ejercer como representante legal suplente, cumplía al mismo tiempo las labores de Directora Comercial para las cuales fue contratada; por ello, **al no estar demostrado que entre el 3 de febrero de 2018 y el 13 de mayo de 2019 - u otro periodo de tiempo- la actora hubiese**

desplegado las actividades propias del Gerente o representante legal principal; en iguales condiciones de eficiencia, responsabilidad, jornada y calidad, no se encuentran motivos que justifiquen el reajuste o nivelación salarial que depreca, tal como concluyó la *a quo*.

Así las cosas, esta Sala de Decisión Laboral encuentra procedente **confirmar** la Sentencia de Primera Instancia, incluyendo lo relativo a la condena en Costas.

COSTAS:

No se condena en costas en esta Segunda Instancia, al haberse conocido en el grado jurisdiccional de Consulta en favor del demandante.

DECISIÓN:

En mérito de lo expuesto, **EL TRIBUNAL SUPERIOR DE MEDELLÍN, SALA CUARTA DE DECISIÓN LABORAL**, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por Autoridad de la Ley,

RESUELVE

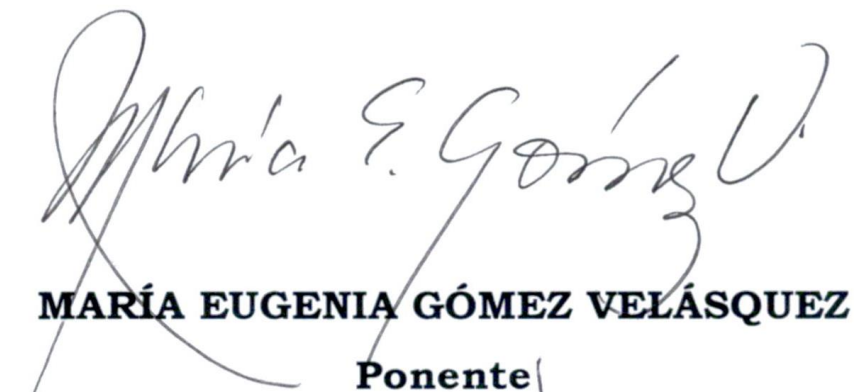
PRIMERO: Se **CONFIRMA** la Sentencia de Primera Instancia, que se revisa en el grado jurisdiccional de **Consulta** en

favor de la demandante; conforme a lo indicado en la parte considerativa de esta Sentencia.

SEGUNDO: No se condena en Costas en esta Segunda Instancia, según lo explicado en la parte motiva.

TERCERO: Lo resuelto se notifica por **EDICTO**, en el término de un (1) día; se ordena devolver el proceso al Despacho de origen. En constancia se firma por quienes en ella intervinieron.

Los Magistrados,


MARÍA EUGENIA GÓMEZ VELÁSQUEZ
Ponente


CARLOS ALBERTO LEBRÚN MORALES

Sin firma por ausencia justificada

VÍCTOR HUGO ORJUELA GUERRERO